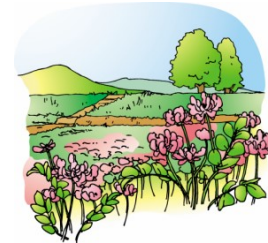


# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 男女の賃金の差異、 平均値が初公表されました



### ◆男女の賃金の差異の平均値

令和4年7月8日に、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者 301 人以上の大企業に対し情報公表が義務化されたのは記憶に新しいところです。

今般、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女の賃金の差異の平均値(対象:301 人以上事業主)が明らかにされました。

《男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値》

- ・全労働者→69.5%
- ・正規雇用労働者→75.2%
- ・非正規雇用労働者→80.2%

※義務対象企業 17,370 社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した 14,577 社の公表数値の平均値(令和6年1月 19 日時点)

### ◆求職者にとっての比較材料に

男女の賃金の差異は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。もちろん、差異が大きいからといって一概に差別的な取扱いをしているというものではありません。しかし、あまりに開きがある場合、特に女性の求職者が不安を覚える可能性は大いにあります。今回公表された平均値は、採用活動において重要な意味を持つことでしょう。逆にいえば、十分な取組みを行っているという企業は、適切な説明や積極的な発信をすることで、この数値を味方とすることもできそうです。そのためのはじめの一歩として、まずは自社の男女の賃金の差異を把握することが重要です。

「特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化に関する検討会」報告書がまとめられました

特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化等に関する法律（以下、「本法」といいます）の施行に向けて、政令または公正取引委員会規則で定めるとされている事項について、公正取引委員会は、各業種における取引実態を踏まえ、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会がとりまとめた報告書を公表しました。

### ◆業務委託をした場合に明示しなければならない事項（本法3条1項）

本法3条1項では、業務委託事業者が特定受託事業者に業務委託をした場合、公正取引委員会規則に定める事項を明示しなければならないとされています。この公正取引委員会規則に定める事項について、下請法や業法・業界の慣行とそろえるべきとの意見により、下記の事項とすることが適当と示されました。

- ① 業務委託事業者および特定受託事業者の商号、名称等
- ② 業務委託をした日
- ③ 特定受託事業者の給付・役務を受領する期日
- ④ 特定受託事業者の給付を受領する場所
- ⑤ 給付・役務の内容を検査する場合は、検査完了期日
- ⑥ 報酬をデジタル払い（報酬の資金移動業者の口座への支払い）する場合に必要事項

### ◆規定の対象となる業務委託の期間（本法5条1項柱書）

本法第5条では、業務委託事業者が特定受託事業者に対し、業務委託をした場合にしてはならない行為を定めています。この規定の対象となる業務委託は、政令で定める期間以上の期間行うもの（契約の更新により、期間以上継続して行うこととなるものを含みます）に限定されており、この具体的な

期間は「1か月」とすることが適当と示されました。

報告書では、上記2点のほか、任意事項とされる電磁的方法による明示の認否や、再委託する場合の取扱いについても方針が示されています。フリーランスとの取引がある場合は、新法の施行までに準備を進めていきましょう。

### ～今月の判例研究～

今月は、海外研修から復職せずに退職した元従業員に対し、会社が誓約書等に基づき貸与した費用の返還を求めた大成建設事件(東京地判令 4.4.20)を解説します。XはY社に在職中、社外研修制度により留学した後、Y社を退職した。本訴請求事件は、XがY社に対し、賃金、退職金の支払いを求めた事案である。他方、Y社による反訴請求事件は、社外研修費用は、Y社がXに貸与したものであり、Xとの相殺合意に基づき、研修費用返還請求権と本訴請求権(賃金、退職金)とを相殺したとして、Xに対し、消費貸借契約に基づき、相殺後の残額729万円の支払を求めた事案である。東京地裁は、以下の理由でXの本訴請求を棄却しY社の反訴請求を認めました。Xは、社外研修に関する本件誓約書に署名押印してY社に提出している。本件誓約書には社外研修規程10条に関する説明をY社から受けてすべて了承した旨が記載されている。そして規定10条には、研修期間中又は復職後5年以内に退職する場合は、貸与金を退職日まで全額返済しなければならないと規定されていた。Xは、社外研修規程並びに本件誓約書に記載された内容を十分理解した上で、本件誓約書に署名押印している。Xによる本件誓約書の提出をもって本件消費貸借契約が成立したものと認められる。(1)Xは、退職したことによる研修費用の返還は、労基法第16条(賠償予定の禁止)に違反すると主張する。労基法第16条の趣旨は、労働者の自由意思を不当に拘束して労働契約関係の継続を強要することを防止することにある。従って本件消費貸借契約が、労基法第16条に違反するか否かは、Y社による労働契約関係の継続を強要するものであったかどうかによって判断するのが相当である。①本件研修は、応募、研修テーマ、研修機関、履修科目の選定がXの自由意思に委ねられていたこと。②本件研修は汎用性が高くX個人の利益に資する程度が大きいこと。③貸与金の返済免除に関する基準が不合理とはいえ、返済額が不当に高額であるとはいえないことからすると、本件消費貸借契約が労働契約関係の継続を強要するもの

であるとは認められず、労基法第16条に違反するとはいえないとしました。

(2)Xは、Y社によるXに対する貸与金返還請求をもってXの賃金債権を相殺することは、労基法第24条(使用者が労働者に対する債権をもって労働者の賃金債権を相殺することの禁止)に違反すると主張する。しかし、労働者(X)が自由な意思に基づき相殺に同意し、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認められる合理的な理由が客観的に認められるときは、労基法24条に違反すると云えないとする判例(最小二判平 2.11.26)がある。Xが示していた言動からすれば、Xが本件誓約書の内容を含む規定の詳細について理解していたことは明らかであって本件相殺合意の内容について十分な情報が提供されていたこと。Xは、貸与金や相殺について何ら異議を述べることなく、本件誓約書に署名押印してY社に提出していたのであるから、本件相殺合意は、Xの自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する。従ってY社がXに対する貸与金の返還金債権をもってXの賃金債権を相殺することは、労基法第24条に違反しないとしてXの請求を全面的に退けました。会社が業務に必要な資格を労働者にとらせ、資格取得後一定期間内に退職した労働者に会社が負担した資格取得の費用を返還させる誓約書を提出させる例はよく見られるところです。その場合は本件とは異なり、①資格取得の動機が労働者の意思に基づくものではなく、②資格取得がもたら会社の業務に必要なものであることから、会社が当該労働者の退職に際し資格取得の費用について返還を求めることは、労働契約関係の継続を強要するものとして、労基法第16条違反になることに注意しなければなりません。(大滝)。

### ～今月のトピックス～

政府は「外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議」にて、技能実習に代わる新制度「育成就労制度」を創設する方針を決定しました。関連法案を今国会に提出し、成立を図る予定です。大きな問題となっている転籍については、同一業界に限定して認めるとした上で、当面は業種ごとに「1～2年」の間で転籍可能となる期間を設定できるとしました。また、悪質な引き抜き行為やブローカーを排除するため、不法就労助長罪の法定刑を引き上げる事も予定しています。かつての日本は、受入れ国として絶対的に優位な地位にあり、多くの外国人を惹きつけることができましたが、近年、メディアなどでも「日本は、はたして選ばれる国か」という言葉をよく耳にします。人手不足が続く中、外国人との共生も今後の大きな課題です。(馬場)